

PENGARUH *JOB INSECURITY* DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION* PADA KARYAWAN PABRIK KERAMIK DI MOJOSARI

Nassrulloh¹⁾

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang

Titik Ambarwati²⁾, Mursidi³⁾

Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Malang

Abstract

This study aims to describe the impact of job insecurity and job satisfaction on employee turnover intention at ceramic factory in Mojokari and to figure out the most dominant variable that influences employee performance. The sample consisted of 68 employees of production department selected by using Proportionate Stratified Random Sampling technique. In order to point out the level of job insecurity, job satisfaction, and employee turnover intention, this study used Likert Scale analysis. Further, Multiple Linear Regression analysis was used to figure out the impact of job insecurity and job satisfaction on employee turnover intention. The findings indicated that employee turnover intention was very high, job insecurity was high, and job satisfaction was moderate. Job insecurity did not influence employee turnover intention with the value of t- arithmetic of 1.051 that is lower than t-table of 1.998. Meanwhile, job satisfaction negatively and significantly influenced employee turnover intention with t-count of -3.108. The result of Simple Linear Regression analysis, job insecurity and job satisfaction significantly influenced employee turnover intention. Moreover, by comparing the regression coefficients, the most dominant variable influencing employee turnover intention was job satisfaction.

Keywords: *Employee turnover intention, Job insecurity, job satisfaction*

PENDAHULUAN

Suatu perusahaan dalam rangka menjalankan kegiatan organisasinya tentu memerlukan manajemen yang berkaitan dengan upaya – upaya untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Sumber daya manusia merupakan peranan penting untuk mewujudkan cita-cita organisasi, Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia dalam memberikan kontribusi yang maksimal bagi perusahaan. Ardana (2012) menyatakan sumber daya manusia adalah harta atau asset paling berharga dan paling penting dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, karena keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia.

¹⁾Koresponden Penulis : nasrulloh1@gmail.com

²⁾Koresponden Penulis : ambarwati.titiek@gmail.com

³⁾Koresponden Penulis : mursidi@umm.ac.id

Rendahnya kegairahan kerja dan ketidaknyamanan bekerja akan mendorong tenaga-tenaga potensial untuk mengambillangkah keluar dari perusahaan (*intent to leave*) dan mencari pekerjaan di perusahaan lain. Bila pekerjaan itu cocok dengan kemampuan dankondisi pekerjaan yang nyaman, maka karyawan tersebut akan betah di dalam perusahaan itu. Tetapi jika kondisi pekerjaan yang tidak nyaman maka akan terjadinya *intent to leave* yang tinggi Utama (2001). Seperti salah satu fenomena yang terjadi pada perusahaan keramik yang berdomisili di wilayah Mojosari pada tahun 2017, karyawan yang berhenti bekerja merupakan salah satu tanda bahwa karyawan tersebut telah bersedia baik secara sukarela maupun tuntutan dari perusahaan untuk meninggalkan pekerjaannya. Untuk mengetahui prosentasi turnover intention pada pabrik keramik dapat menggunakan rumus LTO (*Labour Turn Over*) menurut Hasibuan (2002). Berikut ini merupakan tabel yang menunjukkan prosentase karyawan yang keluar dari pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1.Data Karyawan Keluar 2017

Bulan	Karyawan Awal	Karyawan Masuk	Karyawan Keluar	Karyawan Akhir	Prosentase LTO
Mei	405	0	5	400	1,2%
Juni	400	2	17	385	3,8%
Juli	385	6	14	377	2,1%
Agustus	377	5	12	370	1,8%
September	370	7	20	357	3,6%
Oktober	357	2	18	341	4,5%
Rata-Rata LTO					2,9%

Sumber: Personalia Pabrik Keramik di Mojosari 2017

Pada akhir tahun 2017 prosentase karyawan keluar semakin tinggi, jumlah tersebut dimungkinkan meningkat apabila pada dua bulan terakhir perusahaan melakukan beberapa kebijakan yang mengakibatkan karyawan untuk keluar dari pabrik baik secara sukarela ataupun dipaksa oleh pihak manajemen. Sulit untuk menentukan berapa ukuran tertentu dimana tingkat *turnover* sebuah perusahaan dapat ditolelir. Menurut Zeffane dalam Kurniasari (2005) ada banyak factor yang membuat individu memiliki keinginan untuk berpindah/ *intention to quit*, factor – faktor tersebut yakni : Kepuasan kerja, Komitmen organisasi dari karyawan, Kepercayaan terhadap organisasi, *Job insecurity*.

Kepuasan mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, apabila kepuasan kerja karyawan terpenuhi, mereka akan cenderung memiliki motivasi yang tinggi terhadap perusahaan. Sebaliknya ketidakpuasan kerja akan mengakibatkan tingginya tingkat keluar masuk karyawan, ketidakhadiran, mogok kerja, dan tindakan-tindakan lain yang akan merugikan perusahaan. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah (Hasibuan, 2002). Kedisiplinan bisa tercermin dari tingkat keterlambatan karyawan apabila keterlambatan karyawan tinggi tentu akan mengganggu jalannya kegiatan di perusahaan tersebut, berikut merupakan data keterlambatan karyawan.

Tabel 2. Keterlambatan Karyawan (orang) 2017

Bulan	Minggu I	Minggu II	Minggu III	Minggu IV	Jumlah	Rata-Rata
Mei	52	99	72	8	230	67%
Juni	94	84	4	-	182	53%
Juli	35	-	25	28	88	25%
Agustus	34	36	15	28	114	33%
September	36	59	60	16	171	50%
Oktober	26	28	27	25	106	31%

Sumber: Personalia Pabrik Keramik di Mojosari 2017

Tabel 2 menunjukkan jumlah keterlambatan karyawan selama beberapa bulan, pihak pabrik menyatakan jumlah tersebut sangat besar. Standar toleransi yang diinginkan pabrik tidak melebihi 25% dari jumlah total karyawan, sehingga toleransi dari keterlambatan selama satu bulan tidak melebihi seratus orang.

Selain kepuasan kerja, faktor penting yang dapat menentukan tingkat *turnover intention* adalah *job insecurity* (ketidakamanan kerja). Faktor yang menyebabkan timbulnya *turnover intention* (keinginan berpindah) pada karyawan adalah pengaruh buruk dari pemikiran *disfunctional*. Pengaruh tersebut akan timbul karena terjadi konflik, perasaan tidak puas dan tidak senang terhadap lingkungan kerja yang dapat memicu rasa tidak aman karyawan untuk melakukan pekerjaan (*job insecurity*) (Judge, 2009). Dampak ketidakamanan kerja dapat terjadi dalam jangka pendek bahkan jangka panjang. Dampak dalam jangka pendek dapat mempengaruhi kepuasan kerja, keterlibatan kerja, komitmen dan kepercayaan terhadap pimpinan, sedangkan dalam jangka panjang akan berpengaruh terhadap performansi kerja, *turnover intention*, kesehatan fisik, dan juga kesehatan mental (Sverke dan Hellegren dalam Setiawan *et al*, 2011).

Tinjauan Pustaka

Zeffane dalam Kurniasari (2005) menyatakan bahwa *turnover intention* adalah kecenderungan atau niat karyawan untuk berhenti dari pekerjaannya secara sukarela berdasar pilihannya sendiri. *Turnover intention* merupakan suatu keadaan dimana karyawan memiliki niat untuk mencari pekerjaan lain sebagai alternatif di organisasi yang berbeda (Abdillah, 2012). Greenhalgh dalam Barling (2008), *job insecurity* adalah suatu kondisi ketidakberdayaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi kerja yang terancam. Sverke dalam Setiawan (2011), *job insecurity* adalah pengalaman subyektif akan kehilangan pekerjaan dan berhubungan dengan perasaan tidak berdaya sebagai bagian dari pekerjaan. Menurut Hasibuan (2002) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sementara itu Tiffin dalam As'ad (2004) menyatakan bahwa, kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama dengan pimpinan, dan dengan sesama karyawan.

Beberapa kajian empiris sejenis telah dilakukan sebelumnya. Abdillah (2012) menghubungkan intensi turnover dengan kohesivitas kelompok. Pembuktian yang diperoleh adalah bahwa, kohesivitas berhubungan negatif dengan turnover karyawan. Artinya munculnya intensi turnover berhubungan dengan rendahnya tingkat kohesivitas dalam diri karyawan.

Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, dan Maria M Minarsih (2016) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Job Insecurity, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). Hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat 1) pengaruh positif signifikan job insecurity terhadap turnover intention pramuniaga Gelael Supermarket 2) terdapat pengaruh negatif signifikan kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap turnover intention pramuniaga Gelael Supermarket.

Penelitian sejenis juga dilakukan oleh Setiawan dan Putra (2016) dengan judul Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian *Village Hotel*. Hasil analisis menunjukkan bahwa *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*. *Job insecurity* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention*. Penelitian ini juga membuktikan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan Legian *Village Hotel*.

Putra dan Suana (2016) juga mengkaji pengaruh komitmen organisasional dan *job insecurity* terhadap *turnover intention* pada karyawan arena museum & resort. Hasil analisis menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *turnover intention* sedangkan *job insecurity* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *turnover intention*.

Pawesti, Ristia dan Rinandita Wikansari (2016) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Petro China International Companies di Indonesia. Hasil penelitian membuktikan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi turnover karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian survey. Populasi dalam penelitian adalah karyawan produksi pabrik keramik dengan jumlah 341. Besar sampel ditentukan menurut Arikunto (2002) apabila subjek kurang dari 100 diambil semua, namun apabila lebih dari 100 dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%. Sampel sebesar 20% dari jumlah karyawan yakni 68 orang, teknik sampel yang digunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Sedangkan untuk pengukuran variabel menggunakan skala likert, alternatif jawaban ditetapkan dengan penilaian interval. Pengujian instrument pada penelitian adalah uji validitas dan uji realibilitas, sedangkan teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (Ghozali, 2005).

Pawesti, Ristia dan Rinandita Wikansari (2016) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Petro China International Companies di Indonesia. Hasil penelitian membuktikan bahwa, kepuasan kerja berpengaruh terhadap intensi turnover karyawan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian merupakan penelitian survey. Populasi dalam penelitian adalah karyawan produksi pabrik keramik dengan jumlah 341. Besar sampel ditentukan menurut Arikunto (2002) apabila subjek kurang dari 100 diambil semua, namun apabila lebih dari 100 dapat diambil 10%-15% atau 20%-25%. Sampel sebesar 20% dari jumlah karyawan yakni 68 orang, teknik sampel yang digunakan *Proportionate Stratified Random Sampling*. Sumber data yang digunakan data primer dan datasekunder. sedangkan untuk pengukuran variable menggunakan skala likert, alternatif jawaban ditetapkan dengan penilaian interval. Pengujian instrument pada penelitian adalah uji validitas dan uji realibilitas, sedangkan teknik analisis data yang digunakan yakni rentang skala, regresi linier berganda, dan koefisien determinasi (Ghozali, 2005).

Penentuan rentang skala menggunakan rumus sebagai berikut:

$$RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

Keterangan :

RS : Rentang Skala

n : Jumlah Sampel

m : Jumlah Alternatif Jawaban

$$\text{maka, } RS = \frac{n(m-1)}{m}$$

$$RS = \frac{68(5-1)}{5}$$

$$RS = \frac{272}{5}$$

$$RS = 54$$

Sedangkan untuk penilaian rentang skala sebagai berikut :

Tabel 3. Rentang Skala

Rentang Skala	<i>Job Insecurity</i>	Kepuasan Kerja	Turnover Intention
68 – 121	Sangat Rendah	Sangat Rendah	Sangat Rendah
122 – 175	Rendah	Rendah	Rendah
176 -229	Cukup	Cukup	Cukup
230 -283	Tinggi	Tinggi	Tinggi
284 – 338	Sanat Tinggi	Sanat Tinggi	Sanat Tinggi

Sumber: Data yang diolah, 2017

Hipotesis I

Hipotesis yang menjelaskan bahwa ada pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja secara simultan terhadap *turnover intention* karyawan, di uji dengan menggunakan uji F. Uji F digunakan untuk menguji apakah semua variabel bebas mampu mempengaruhi variabel terikat secara bersama – sama. Formulasi Hipotesis:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$, artinya secara bersama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $a : b_1 \neq b_2 \neq 0$, artinya secara bersama terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian :

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hipotesis II

Hipotesis yang menjelaskan bahwa ada pengaruh *job insecurity* dan kepuasan kerja secara parsial terhadap *turnover intention* karyawan, di uji menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen. Formulasi hipotesis.

- $H_0: b_i = 0$, artinya secara individu tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- $H_a: b_i \neq 0$, artinya secara individu terdapat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengujian :

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Hipotesis III

Menguji variabel bebas mana yang lebih dominan dalam mempengaruhi variabel terikat, dapat dilihat dengan membandingkan koefisien regresi masing - masing variabel (*standardized koefisien*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

Uji validitas digunakan untuk melihat valid tidaknya masing-masing instrumen dalam variabel *job insecurity*, kepuasan kerja dan *turnover intention*. Taraf signifikan sebesar 5% (0.05) dengan nilai kritik 0.244. Adapun reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Ukuran yang dipakai untuk semakin reliabel apabila *Cronbach's Alpha* di atas 0,6.

Hasil Analisis Data

Rentang skala digunakan untuk mengetahui tingkat jawaban dari para karyawan yang berhubungan dengan kondisi yang dirasakan karyawan dalam bekerja pada perusahaan. Adapun secara lengkap hasil analisis rentang skala yang dilakukan dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 4. Rentang Skala *Turnover Intention* (Y)

Item	SS	S	N	TS	STS	Skore	Keterangan
Y1.1	10	45	13	0	0	267	Tinggi
Y1.2	30	35	2	1	0	298	Sangat Tinggi
Y1.3	41	26	1	0	0	312	Sangat Tinggi
Jumlah						877	-
Rata-Rata Skore Variabel						292	Sangat Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2017

Hasil rata-rata rentang skala variabel *turnover intention* diperoleh nilai sebesar 292 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa upaya setiap karyawan untuk meninggalkan tempat kerja mereka sangat tinggi, setiap karyawan aktif dalam melakukan pencarian pekerjaan lain walaupun mereka masih berstatus karyawan pabrik tersebut, dan mereka tidak akan ragu meninggalkan tempat kerja apabila ada tawaran pekerjaan lain.

Tabel 5. Rentang Skala Job Insecurity (X₁)

Item	SS	S	N	TS	STS	Skore	Keterangan
X1.1	10	46	9	3	0	267	Tinggi
X1.2	28	40	0	1	0	300	Sangat Tinggi
X1.3	8	32	25	3	0	249	Tinggi
X1.4	28	40	0	0	0	300	Sangat Tinggi
X1.5	37	30	0	1	0	307	Sangat Tinggi
Jumlah						1423	--
Rata-Rata Skore Variabel						284	Tinggi

Sumber : Data yang diolah, 2017

Hasil rata-rata rentang skala variabel *job insecurity* diperoleh nilai sebesar 283 yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan tingkat ketidakamanan kerja (*Job Insecurity*) pada diri para pekerja tinggi, *job insecurity* berbeda kaitan dengan keamanan pada kondisi fisik pada saat mereka bekerja namun pada kondisi psikologis mereka, apakah mereka memiliki kepastian mengenai pekerjaan yang mereka kerjakan sekarang, apakah mereka mendapat jaminan di masa yang akan datang apakah mereka tetap bekerja pada pabrik tersebut dan mendapat posisi pekerjaan yang lebih baik.

Tabel 6. Rentang Skala Kepuasan Kerja (X₂)

Item	SS	S	N	TS	STS	Skore	Keterangan
X2.1	0	3	7	43	15	134	Rendah
X2.2	0	1	27	37	3	162	Rendah
X2.3	15	52	1	0	0	283	Tinggi
X2.4	0	1	19	41	7	150	Rendah
X2.5	0	35	0	25	8	198	Cukup
Jumlah						927	-
Rata-Rata Skore Variabel						185	Cukup

Sumber : Data yang diolah, 2017

Hasil rata-rata rentang skala variable kepuasan kerja diperoleh nilai sebesar 184 yang masuk dalam kategori cukup. Hasil analisis menunjukkan bahwa selama ini dalam bekerja karyawan mendapat cukup kepuasan, namun apabila melihat skor dari lima poin diatas dari tiga poin di dapat hasil yang rendah, sehingga tidak dapat dikatakan perusahaan mampu memberikan kepuasan bagi para setiap para pekerja, kepuasan yang pekerja dapat hanya berasal dari rekan sekerja yang mampu memberikan kenyamanan bagi para setiap pekerja untuk bekerja

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Uji regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *job insecurity* (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari (Y). Hasil ini diolah menggunakan program IBMSPSS 21, sebagai berikut:

Tabel 7. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T Hitung	Sig t
Job security	0,137	1,051	0,297
Kepuasan Kerja	-0,252	-3,108	0,003
Constant =			
13,451			
R-Square =			
0,147			

Sumber : Data yang diolah, 2017

Berdasarkan hasil analisis regresi diatas, maka dapat dirumuskan suatu persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 13.451 + 0,137 X_1 - 0,252 X_2 + e$$

Dari persamaan diatas, maka dapat diartikan bahwa:

Y = Variabel terikat yang nilainya akan diprediksi oleh variable bebas. Dalam penelitian ini yaitu *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari yang nilainya diprediksi oleh variable *job insecurity* dan kepuasan kerja.

a = 13.451 merupakan nilai konstanta, dengan demikian nilai konstanta ini menunjukkan besarnya nilai variabel *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari jika variable lain (bebas) sama dengan nol atau konstan. Hasil tersebut dapat dikatakan bahwa *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari akan mengalami peningkatan apabila perusahaan tidak memperhatikan variabel *job insecurity* dan kepuasan kerja.

b1 = 0,137 merupakan slope atau koefisien arah variabel *job insecurity* (X1) yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari (Y). Koefisien regresi (b1) sebesar 0,137 dengan tanda positif, namun nilai tersebut lebih kecil dari t tabel sehingga *job insecurity* belum mampu mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari. Makna hasil analisis yaitu tingkat t hitung dari *job insecurity* yang didapat masih rendah sehingga variabel tersebut tidak sepenuhnya mempengaruhi niatan karyawan untuk keluar dari tempat kerja mereka.

b2 = -0,252 merupakan slope atau koefisien arah variabel kepuasan kerja (X2) yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari (Y). Koefisien regresi (b2) sebesar -0,252 dengan tanda negative. Dengan demikian apabila kepuasan kerja mengalami penurunan satu satuan maka *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari akan naik sebesar -0,252 dengan asumsi variable bebas yang lain mempunyai nilai sama dengan nol. Makna hasil analisis yaitu apabila

perusahaan tidak memperhatikan kepuasan kerja dari karyawannya tidak menutup kemungkinan niatan karyawan untuk keluar atau *turnover intention*.

e = merupakan nilai residu atau kemungkinan kesalahan dari model persamaan regresi, yang disebabkan karena adanya kemungkinan variable lainnya yang dapat mempengaruhi variabel *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari(Y) tetapi tidak dimasukkan kedalam model persamaan.

Koefisien Determinasi (R)

Dengan melihat hasil perhitungan analisis maka dapat diketahui pengaruh variable *job insecurity* (X1) dan kepuasan kerja (X2) adalah kecil, hal tersebut dapat dilihat pada nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu sebesar 0,147, bahwa pengaruh variable *job insecurity* dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari yaitu sebesar sekitar 14,7% sedangkan sisanya sekitar 85,3% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Tabel 8. Uji F ANOVA

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig
Regresion	25,006	2	12,503	5,612	0,006 ^b
Residual	144,803	65	2,228		
Total	168,809	67			

a. Dependent Variable : Turnover Intention

b. Predictors (constant), Kepuasan Kerja, Job Insecurity

Hipotesis I yang menyatakan *job insecurity* dan kepuasan kerja berpengaruh bersamaan terhadap *turnover intention* karyawan pada pabrik keramik di Mojosari maka digunakan uji F. Pengujian uji F (*F- test*) yaitu dengan cara membandingkan F hitung dengan Ftabel. Dari hasil analisis regresi berganda diperoleh F tabel sebesar 3,15.

Untuk F hitungnya diperoleh sebesar 5,612 sehingga dari perhitungan di atas dapat diketahui bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variable *job insecurity* dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bersamaan terhadap *turnover intention*. Untuk mengetahui hasil analisis uji F yang telah dilakukan maka secara lengkap dapat disajikan pada tabel 9.

Hipotesis II yang menyatakan *job insecurity* dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* secara parsial, maka digunakan uji t (*t- test*) dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel, dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*) sebesar 95% ($\alpha=5\%$) diperoleh ttabel sebesar 1,998. Di bawah disajikan hasil perbandingan antara nilai t hitung dengan t table.

Tabel 9. Perbandingan Nilai t hitung dengan t table

Variabel	T Hitung	T Tabel	Signifikan
<i>Job Insecurity</i>	1,051	1,998	0,297
Kepuasan Kerja	-3,108	1,998	0,003

Sumber: Data yang diolah, 2017

Dari hasil t hitung dan t tabel di atas menunjukkan bahwa variabel *job insecurity* tidak memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$. Sedangkan pada variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap *turnover intention* karyawan, dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga dari kedua variabel yang diteliti hanya salah satu variabel yang diterima hipotesisnya yakni kepuasan kerja.

Terhadap pengaruh parsial *job insecurity* terhadap *turnover intention*, hasil ini kurang sesuai dengan teori Zeffane dalam Kurniasari (2005), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *turnover intention* adalah *job insecurity*. Hasil ini juga tidak sejalan dengan temuan Tika, dkk (2016), Setiawan (2016), dan Putra (2016) yang sama-sama membuktikan pengaruh *job insecurity* terhadap *turnover intention*. Akan tetapi temuan Abdillah (2012) dapat menjelaskan salah satu penyebabnya bahwa, kohesivitas berpengaruh terhadap turnover. Meskipun dalam bekerja karyawan di perusahaan keramik ini kurang nyaman, kohesivitas kelompok memungkinkan mereka lebih kuat untuk bertahan, sehingga mengurangi intention turnover.

Adapun pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention, pengujian hipotesis membuktikan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap turnover intention. Hasil ini sejalan dengan pendapat Zeffane dalam Kurniasari (2005). Hasil juga sejalan dengan temuan Setiawan (2016) dan Pawesti (2016). Hanya temuan Tika (2016) yang berbeda dengan hasil penelitian ini, yaitu kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap *intention turnover*. Beberapa argumen yang dapat diajukan adalah;

1. Dibandingkan dengan dua variabel yang lain, variabel kepuasan kerja dalam penelitian ini sebenarnya memiliki rentang skala yang cukup (dua variabel yang lain memiliki rentang skala sangat tinggi dan tinggi). Artinya variabel kepuasan kerja nyaris tidak berpengaruh terhadap intention turnover.
2. Terhadap variabel kepuasan kerja, dalam kajian Setiawan dan Putra (2016) penelitian membuktikan kemampuan kepuasan kerja memediasi pengaruh *job insecurity* terhadap *intention turnover*.
3. Dalam penelitian Tika (2016) intention turnover diprediksi menggunakan tiga variabel, yakni *job insecurity*, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja. Dengan demikian dalam kajian Tika (2016) pengaruh kepuasan kerja tidak dapat mengimbangi pengaruh dua variabel yang lain. Oleh karena itu dalam penelitian ini kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap intention turnover.

Hipotesis III variabel yang lebih dominan mempengaruhi yakni kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari *standardized* koefisien regresi masing-masing dan untuk menentukan variabel yang dominan diambil variabel yang terbesar dan dari kedua variabel ternyata variabel kepuasan kerja yang memiliki pengaruh lebih dominan terhadap *turnover intention* karyawan, walaupun bersifat negatif sebesar -0,357 terhadap variabel *turnover intention* karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan pembahasan pada hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa *job insecurity* tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap *turnover intention*, sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap *turnover intention* dengan slope negatif artinya apabila kepuasan rendah akan meningkatkan *turnover intention* perusahaan.

Job insecurity dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention* pada karyawan pabrik keramik di Mojosari, kedua variabel dapat memberikan pengaruh bersamaan kepada variabel *turnover intention*. Kepuasan kerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi *turnover intention* karyawan pabrik keramik di Mojosari.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil analisis data yang dilakukan maka diajukan beberapa saran yaitu sebagai berikut:

1. Bagi pihak manajemen pabrik keramik di Mojosari.
Pihak manajemen harus memperhatikan *turnover intention* yang ada, berdasarkan fenomena yang ada permasalahan *turnover* mengalami peningkatan pada tahun 2016-2017. Permasalahan tersebut apabila tidak diperhatikan tentu akan berdampak negatif pada perusahaan, perusahaan harus mampu memberikan rasa nyaman bagi para pekerja dalam bekerja dan perusahaan harus memperhatikan kepuasan kerja dari setiap karyawan apabila kepuasan karyawan bersifat negatif tentu akan meningkatkan *turnover* dari para karyawan.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Hasil analisis dalam penelitian ini yaitu diperoleh nilai R^2 sebesar 14,7% sedangkan 85,7% *turnover intention* karyawan dipengaruhi variabel diluar variabel *insecurity* dan kepuasan kerja. Berdasarkan hasil analisis maka peneliti selanjutnya yang berminat untuk melanjutkan hasil penelitian ini diharapkan untuk menggunakan variabel lain yang mempengaruhi *turnover intention* karyawan yaitu meliputi komitmen organisasi dari karyawan, kepercayaan terhadap organisasi, budaya organisasi dan lain-lain dengan harapan penelitian ini lebih berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, Fuad. 2012. Hubungan Kohevitass Kelompok dengan Intensi *Turnover* Pada Karyawan. *Journal of Social and Industrial Psychology*1(2):52-58)online)
(<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/sip/article/view/2645>)
- Ardana, K., Mujiati, N.W dan Utama, I W. M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi I. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- As'ad, M. 2004. *Psikolog Industri*.Yogyakarta: Liberty.
- Ghozali, I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.

- Putra, Kadek Arya Ramana dan I Wayan Suana. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Dan *Job Insecurity* Terhadap *Turnover Intention* Pada Karyawan Arma Museum & Resort Ubud. E-Jurnal Manajemen Unud 5(12): 7697 -7722) (online) (<file:///C:/Users/asus/Downloads/24258-1-50450-1-10-20161227.pdf>)
- Hasibuan, SP. M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Judge, T.A. 2009. *Organizational Behavior*.13th Edition.Pearson Education.Inc. Upper Saddle River. New Jersey.
- Kurniasari, L. 2005. "Pengaruh Komitmen Organisasi dan *Job Insecurity* Karyawan Terhadap Intensi *Turnover*".
- Pawesti, Ristia dan Rinandita Wikansari. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Intensi *Turnover* Karyawan Di Indonesia. Jurnal Ecopsy 3(2): 49 -67 (omline) (<https://media.neliti.com/media/publications/195927-ID-pengaruh-kepuasan-kerja-terhadap-intensi.pdf>)
- Setiawan, I Nyoman Agus dan Made Surya Putra. 2016. Pengaruh *Job Insecurity* Terhadap Kepuasan Kerja Dan *Turnover Intention* Pada Karyawan Legian Village Hotel. E-Jurnal Manajemen Unud 5(8): 4983 – 5011 (online) (<file:///C:/Users/asus/Downloads/21941-1-44806-1-10-20160803.pdf>)
- Setiawan, P.W., Yusuf, M., dan Priyatama, A. N. 2011. Hubungan Antara *Job Insecurity* dan Konflik Peran dengan Performansi Kerja Karyawan di Balai Besar Wilayah Sungai Bengawan Solo.
- Tika Nur Halimah, Azis Fathoni, Maria M Minarsih. 2016. Pengaruh *Job Insecurity*, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pramuniaga Di Gelael Supermarket (Studi Kasus Pada Gelael Superindo Kota Semarang). *Journal of Management* 2(2): 1 - 16(<file:///C:/Users/asus/Downloads/606-1190-1-SM.pdf>)
- Utama, IW. M. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT. Universitas Udayana. Ri